

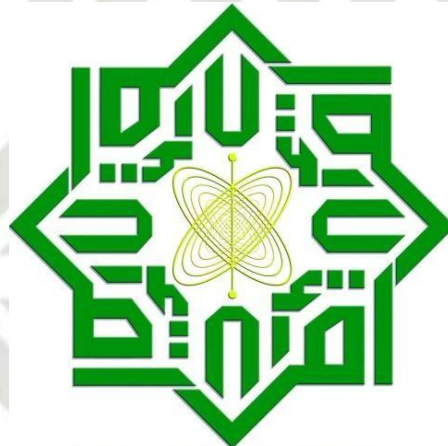
**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU ANAK (RSIA) ERIA BUNDA  
PEKANBARU**

Oleh :

**VHERGINNIA AQNES A.S**

**NIM : 11471205595**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan sua
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syari

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : VHERGINNIA AQNES A.S  
 NIM : 11471205595  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : XII (DUA BELAS)  
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU DAN  
 ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH:  
 PEMBIMBING**

**Henni Indrayani, SE, MM**  
 NIP. 197008021998032003

**MENGETAHUI:**

**DEKAN**

**DR. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM**  
 NIP. 19620512 198003 1 003

**KETUA PROGRAM STUDI**

**FAKHRURROZI, SE, MM**  
 NIP. 19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : VHERGINNIA AQNES A.S  
NIM : 11471205595  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : XII (DUA BELAS)  
JUDUL :PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH  
SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA  
PEKANBARU  
TANGGAL UJIAN : 15 JULI 2020

Disetujui Oleh :  
KETUA PENGUJI



Faiza Muklis, SE, M.Si, Ak  
NIP. 19741108 200003 2 004

Mengetahui :

PENGUJI I



Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak  
NIP. 19761217 200901 1 014

PENGUJI II



Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si  
NIP. 19751106 200710 2 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## ABSTRAK

### **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU**

**VHERGINNIA AONES A.S**  
**NIM : 11471205595**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru, baik secara parsial, maupun secara simultan. Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 81 orang perawat Rumah Sakit Eria Bunda Pekanbaru. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.637 hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara keseluruhan memberi pengaruh sebesar 63,7% terhadap kinerja sedangkan sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja**

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi dengan judul ”PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda M.Aminullah dan Ibunda Novari Santi terima kasih atas semua kasih sayang, cinta, dukungan, kepercayaan dan pengorbanan luar biasa yang telah Mama dan Ayah berikan serta do'a yang tak pernah putus terucapkan bagi penulis sehingga penulis dapat meraih semua ini dan memberikan kebanggaan bagi Mama dan Ayah tercinta.
2. Bapak Dr.H.Muh.Said HM, M.Ag, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Ibu Henny Indrayani, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah berkenan memberikan tambahan ilmu, membimbing, mengarahkan dan memberikan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Segenap staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah banyak membantu penulis selama ini.
7. Kepada kakak satu-satunya yang tersayang Viphris Aqnes Adzanna Saragih yang selalu memberikan dukungan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
8. Teruntuk adek sepupu yang paling terbaik Bella Risma yang duluan SE. Terimakasih atas dukungan, semangat serta do'a yang diberikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik terkait drama dan keluhan yang penulis alami selama penyusunan skripsi ini.
9. My best partner in spirit Witha Sepliandari SE, Vanesa Aisyah Ramadhani SE, Hanifah Nabila SE yang telah menjadi teman yang luar biasa sejak maba. Saya sangat menghargai kehadiran dan semua yang Tuhan kerjakan dalam hubungan kita, keberadaan kalian benar-benar melengkapi kehidupan saya. Penulis menghamburkan ucapan



terimakasih untuk doa, perhatian, semangat, bantuan, nasihat, dan persahabatan yang manis ini.

Dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Terimakasih atas semua do'a yang diberikan dan segala kritikan serta saran-saran untuk kesempurnaan skripsi ini, penulis terima dengan penuh rasa hormat. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi yang membacanya. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 02 Juni 2020

**Vherginnia Aqnes Adzanna Saragih**

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan penelitian .....	10
1.4 Manfaat penelitian .....	11
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	13
2.1 Pengertian Kinerja .....	13
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
2.1.2 Penilaian Kinerja .....	15
2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja .....	16
2.1.4 Indikator Kinerja .....	17
2.2 Stres Kerja .....	20
2.2.1 Pengertian Stres Kerja .....	20
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	21
2.2.3 Gejala Stres Kerja .....	22
2.2.4 Indikator Stres Kerja .....	23
2.3 Lingkungan Kerja.....	25
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2.3.2 Aspek Lingkungan Kerja .....	28
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	29
2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja .....	31
2.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja .....	33
2.6 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja .....	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja .....	35
2.8 Penelitian Terdahulu .....	36
2.9 Variabel Penelitian .....	40
2.10 Kerangka Pemikiran .....	41
2.11 Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
3.2 Populasi Dan Sampel .....	44
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Uji Kualitas Data.....	47
3.5.1 Uji Validitas Data .....	47
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.1 Uji Normalitas .....	48
3.6.2 Uji Multikolinieritas.....	49
3.6.3 Uji Autokorelasi .....	49
3.6.4 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.8 Uji Hipotesis .....	50
3.8.1 Uji Parsial (Uji T).....	50
3.8.2 Regresi Linier Berganda.....	51
3.8.3 Uji Simultan (Keseluruhan) .....	51
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Sejarah Objek Penelitian.....	53
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan .....	55
4.4 Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang.....	55
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
5.1 Profile Responden.....	58
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan....	59
5.2 Analisis Data.....	60
5.2.1 Analisis Deskriptif.....	60
5.2.2 Uji Validitas.....	65
5.2.3 Uji Reliabilitas.....	68
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	69
5.3.1 Uji Normalitas.....	69
5.3.2 Uji Multikolinearitas.....	71
5.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	71
5.4 Analisi Regresi Linear Berganda.....	72
5.5 Uji Hipotesis.....	74
5.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	74
5.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	75
5.5.3 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	76
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>81</b>
6.1 Kesimpulan.....	81
6.2 Saran.....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

		Halaman
1.1	Daftar Perkembangan Jumlah Perawat RSIA Eria Bunda .....	3
1.2	Bidang Pekerjaan & Latar Pendidikan Perawat RSIA Eria Bunda.....	4
2.3	Penelitian Terdahulu .....	37
2.4	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitan .....	42
5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	58
5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja .....	61
5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	62
5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Perawat .....	64
5.7	Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....	66
5.8	Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	67
5.9	Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat .....	68
5.10	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	69
5.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
5.12	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
5.13	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	74
5.14	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	75
5.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	76

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR GAMBAR

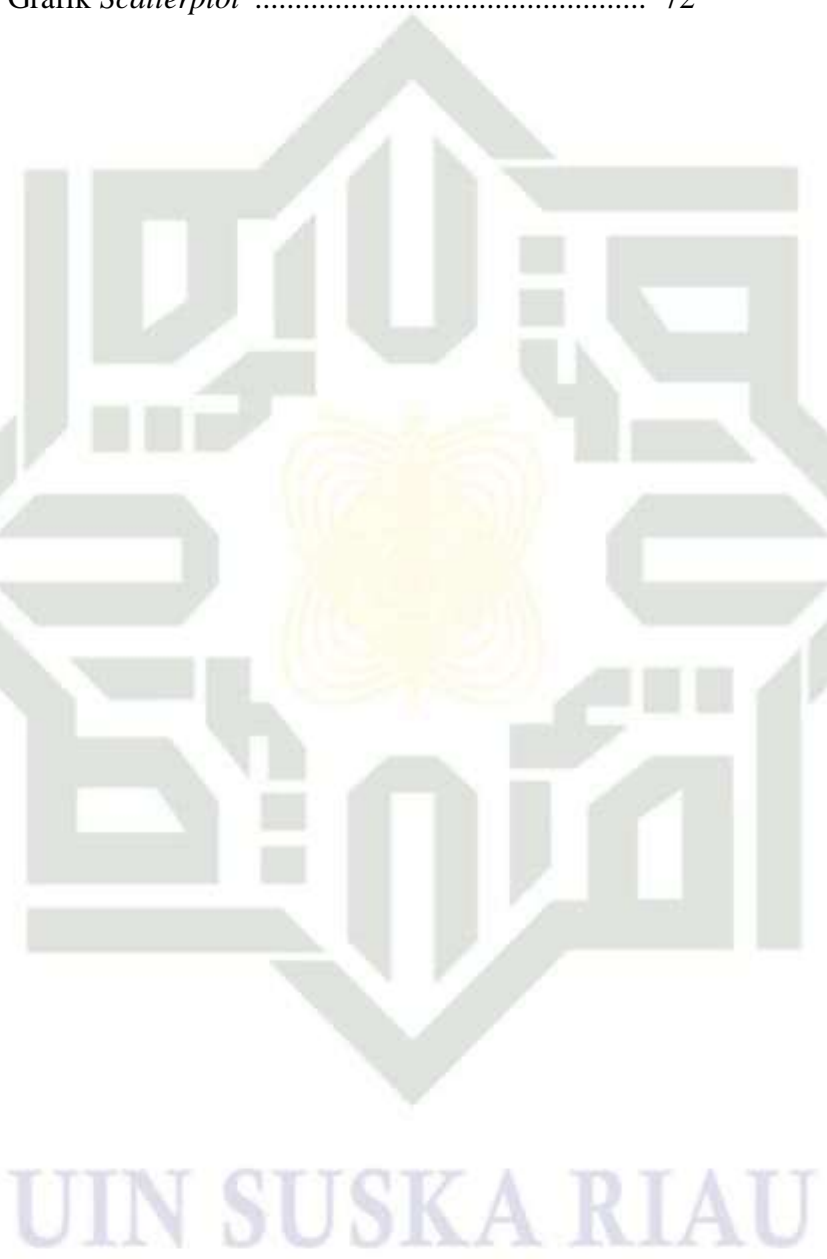
	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	41
4.1 Struktur Organisasi RSIA Eria Bunda Pekanbaru .....	55
5.1 Uji Normalitas Grafik P-P Plot .....	70
5.2 Uji Normalitas Histogram .....	70
5.3 Uji Heterokedastisitas Grafik <i>Scatterplot</i> .....	72

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif I

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suaa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan sebuah usaha dibidang pelayanan jasa kesehatan, yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Saat ini, banyak rumah sakit yang berdiri dengan fasilitas, gedung dan pelayanan yang prima. Semakin banyaknya rumah sakit, menyebabkan persaingan yang lebih ketat, sehingga menuntut rumah sakit untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu faktor penentu maju tidaknya sebuah rumah sakit tergantung dari sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang menggerakkan roda perusahaan. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Demikian pula dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti rumah sakit. Sumber daya manusia dalam sebuah rumah sakit akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam melayani pasiennya. Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien. Selain itu berperan penting dalam pengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (**Budiono & Pertami, 2016**).

Perawat adalah tenaga yang paling sering kontak langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah



sakit. Pelayanan keperawatan menentukan nilai suatu pelayanan kesehatan sehingga perawat adalah salah satu unsur vital dalam rumah sakit (**Artianingsih, 2016**).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang buruk akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas.

Kinerja perawat menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan terhadap rumah sakit tempatnya bekerja, sekaligus mencerminkan kinerja sebuah rumah sakit karena pasien akan sering berhubungan secara langsung dengan perawat. Kinerja perawat adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, bentuk pelayanan yang komprehensif yang ditujukan pada individu, keluarga, dan masyarakat, baik yang sehat maupun yang sakit yang mencakup seluruh kehidupan manusia (**Mangole dkk, 2015**).

Pada dasarnya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, seseorang yang dibebankan tugas diharapkan mampu menunjukkan suatu performance yang terbaik (**Mangkunegara, 2013**).

Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan sasar  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anak-anak dan ibu bersalin. RSIA Eria Bunda dibangun pada bulan juli tahun 1997 dan mulai beroperasi pada bulan agustus 1998 yang pada awal berdiri diberi nama Rumah bersalin Eria Bunda. Sama halnya dengan kebanyakan rumah sakit lainnya, Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru beroperasi selama 24 jam dalam sehari, dan karyawan yang bekerja dibagi dalam tiga shift.

Berikut adalah perkembangan jumlah karyawan pada RSIA Eria Bunda selama 5 tahun terakhir yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Perawat pada RSIA Eria Bunda**

No	Tahun	Jumlah Perawat
1	2014	89
2	2015	92
3	2016	116
4	2017	113
5	2018	103

**Sumber Data RSIA Eria Bunda 2019**

Berdasarkan hasil tabel 1.1 dimana perkembangan perawat pada RSIA Eria Bunda dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 mengalami perkembangan yang berfluktuasi. Pada tahun 2014 jumlah perawat berjumlah 89. Tahun 2015 jumlah perawat mengalami peningkatan menjadi 92 orang. Pada tahun 2016 jumlah perawat mengalami peningkatan sebesar 116 orang. Sementara pada tahun 2017 dan 2018 jumlah perawat pada RSIA Eria Bunda mengalami penurunan, dimana tahun 2017 penurunan jumlah perawat menjadi 113 orang dan tahun 2018 kembali mengalami penurunan menjadi 103.

Berikut adalah bidang pekerjaan dan latar belakang pendidikan para perawat pada RSIA Eria Bunda pada tahun 2019 pada tabel dibawah ini :



**Tabel 1.2 Bidang Pekerjaan & Latar Pendidikan Perawat pada RSIA Eria Bunda**

No	Bidang Pekerjaan	Pendidikan			Jumlah
		SLTA	SPK	D3	
1	Poli		5	3	8
2	UGD		1	6	7
3	VK	2		11	13
4	OK	1	2	7	10
5	ICU, NICU, PICU	1	3	9	13
6	Perinatology/PN2			9	9
7	PN Raflesia		1	7	8
8	PN Bougenville			5	5
9	Bougenville			11	11
10	Raflesia			10	10
11	Raflesia Ibu		2	7	9
	Jumlah	4	14	85	103

*Sumber Data RSIA Eria Bunda 2019*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan bagian keperawatan pada RSIA Eria Bunda memiliki jenjang pendidikan D3 baik kebidanan maupun keperawatan. Dari segi pendidikan karyawan bagian Keperawatan RSIA Eria Bunda sudah memenuhi kebutuhan rumah sakit yaitu SDM yang dipersiapkan untuk menjadi perawat dan bidan professional. Namun masih ada 4 orang yang masih berpendidikan SLTA dan 14 orang yang mengenyam pendidikan pada Sekolah Pendidikan Keperawatan (SPK).

Kinerja perawat dapat dilihat dari beberapa aspek seperti dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang mengacu pada sikap kerja atau perilaku, kemampuan profesional dan proses keperawatan dalam mencapai atau mempertahankan keadaan biologis, psikologis, social, dan spiritual yang optimal. Proses keperawatan disini mencakup proses pengkajian, identifikasi diagnosis keperawatan, penentuan rencana asuhan keperawatan, intervensi keperawatan dan evaluasi intervensi keperawatan (Suarli, 2009).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suar

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tingkat kinerja perawat dapat terukur berdasarkan beberapa indikator, indikator kinerja tersebut antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan dan kejujuran kreatifitas. Tuntutan dan kebutuhan asuhan keperawatan yang berkualitas di masa depan merupakan tantangan yang harus dipersiapkan secara benar dan ditangani secara mendasar, terarah dan sungguh-sungguh dari rumah sakit (Yanidrawati dkk, 2011). Berdasarkan hasil pra survey atau wawancara yang dilakukan peneliti bersama kepala keperawatan yang bernama ibu Em, kinerja perawat di RSIA Eria Bunda terdapat indikasi kinerja perawat yang kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja, sikap kerja dan perilaku, pelaksanaan prosedur rumah sakit serta kemampuan penerapan standar asuhan keperawatan.

Dilihat dari kedisiplinan, perawat tidak menggunakan waktu kerja secara optimal. Hal itu terjadi karena terkadang ada perawat yang datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Berdasarkan jadwal kerja yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit Eria Bunda terdapat tiga shift kerja yaitu shift pagi, shift siang, dan shift malam. Shift pagi perawat wajib bekerja pada pukul 07.00-14.00, sedangkan untuk shift siang perawat bekerja pada pukul 14.00-21.00. Shift malam jam kerja lebih banyak jika dibandingkan dengan shift pagi dan shift siang karena perawat harus bekerja pada pukul 21.00-07.00.

Mengenai sikap kerja dan perilaku dilihat dari perawat yang dituntut harus mampu memberikan edukasi dan konseling terhadap pasien maupun keluarga pasien. Misalnya mengenai makanan atau tindakan yang diperbolehkan dan





dilarang. Berdasarkan wawancara kepada pasien dan beberapa keluarga pasien kenyataannya masih ada perawat yang tidak memberikan edukasi secara jelas kepada pasien maupun keluarga tentang hal-hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan.

Selain edukasi, perawat juga harus mampu memberikan konseling dan bersikap empati kepada pasien maupun keluarga pasien. Seperti menenangkan pasien maupun keluarga, mendengarkan keluhan mereka dan bersikap ramah. Berdasarkan wawancara kepada keluarga pasien juga kenyataannya masih ada perawat yang kurang empati terhadap keluhan pasien maupun keluarga pasien, seperti saat pasien mengeluh tentang pelayanan dan fasilitas yang diberikan oleh pihak rumah sakit terkadang perawat tidak mendengarkan dengan baik dan terkesan tidak peduli. Perawat terkadang dalam memberikan pelayanan kepada pasien kurang ramah. Kinerja perawat juga dapat dilihat dari bagaimana perawat menerapkan prosedur dasar rumah sakit. Tugas perawat yaitu meliputi penerimaan pasien, mempersiapkan pasien yang akan pulang, melakukan rujukan, dan menggunakan alat medik dan keperawatan sesuai standar rumah sakit.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa keluarga pasien yang dilakukan pada bulan April, masih ada perawat yang tidak melakukan hal-hal tersebut, seperti saat mempersiapkan pasien yang akan pulang. Seharusnya perawat menjelaskan kepada pasien dan keluarga pasien tentang perawatan di rumah tetapi terkadang ada perawat yang tidak menjelaskan secara detail dengan pasien maupun keluarga pasien tentang hal tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Menurut hasil penelitian dari Persatuan Perawat Nasional tahun 2005 sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai.

Stres kerja merupakan sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Begitu juga dengan stres kerja yang dialami oleh perawat yang nantinya dapat berdampak pada kinerja perawat itu sendiri. Stres kerja lebih banyak merugikan diri perawat ataupun rumah sakit sebagai tempat perawat bekerja. Pada diri perawat, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada perawat tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja tetapi dapat meluas pada aktivitas lain diluar pekerjaan, semisal tidak dapat tidur dengan tenang, nafsu makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi sehingga berdampak langsung pada kinerja perawat yang semakin menurun (Umam, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara bersama beberapa perawat di RSIA Eria Bunda, stres kerja yang di alami perawat ini berasal dari realita beban kerjanya yang terlalu tinggi. Beban kerja tersebut antara lain yaitu jumlah antara pasien dengan jumlah perawat tidak seimbang, perawat juga mengeluh kepada kepala keperawatan dikarenakan meningkatnya beban kerja tambahan non keperawatan yang dilakukan seperti mengisi kelengkapan alat kesehatan, melengkapi



administrasi kepulangan pasien, pengambilan obat ke farmasi, ditambah lagi menemani dokter kunjungan kepada pasien. Semua itu notabene bukan merupakan tugas utama perawat, yang mau tidak mau masih menjadi tugas yang dibebankan kepada perawat di rumah sakit. Keberadaan kondisi pelayanan seperti inilah yang dapat menyebabkan stress kerja pada perawat yang berdampak pada kinerja yaitu terbaikannya tugas utama keperawatan sehingga kinerja perawat menjadi tidak optimal. Sehingga menyebabkan perawat mengalami kelelahan. Akibatnya para perawat menjadi mudah marah dan tidak ramah, susah berkonsentrasi saat bekerja, nafsu makan berkurang, mengalami pusing atau sakit kepala.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang perawat salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan (Wirawan, 2009). Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 yakni lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat dan kelengkapan peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot, tata bangunan termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja yang meliputi desain, tata letak, pencahayaan, warna, suhu, kebisingan, bau tidak sedap dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





antara bawahan dengan atasan, hubungan antar pegawai dan tata kerja serta kemampuan menyesuaikan diri yang baik (Sedarmayanti, 2009).

Dari hasil pengamatan peneliti juga melihat bahwa lingkungan fisik rumah sakit Eria Bunda memiliki penerangan atau pencahayaan yang cukup baik namun masih ada di beberapa ruang perawat yang penerangannya agak redup atau kurang terang serta adanya tempat sampah yang tidak berpenutup sehingga menyebabkan munculnya bau yang tidak sedap. Pada suhu ruangan didalam rumah sakit Eria Bunda masih tergolong baik dengan adanya jendela dan ventilasi udara, dan adanya penyejuk ruangan atau AC, lantai rumah sakit juga terlihat bersih.

Selanjutnya dari segi lingkungan non fisik, berdasarkan pengamatan dan informasi yang peneliti dapatkan dari beberapa orang perawat di RSIA Eria Bunda, adanya komunikasi sesama perawat yang kurang baik. Perawat hanya bersosialisasi dengan perawat dalam satu bangsal yang sama, sehingga komunikasi dengan perawat beda bangsal sangat minim. Kadang ada juga pasien yang harus pindah bangsal, namun perawat bangsal lain tidak merespon dengan baik, sehingga terjadi suasana yang kurang nyaman untuk bekerja. Perawat harus bekerja secara tim, dalam tim tersebut kadang ada perawat yang tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat mengganggu hasil kinerja tim. Masih adanya konflik yang berkepanjangan antara perawat dikarenakan masih kurangnya keterbukaan diantara mereka. Terjadinya konflik ini biasanya dikarenakan ketika adanya pergantian shift, dimana terkadang diantara para perawat ada yang terlambat masuk. Konflik yang terjadi juga bisa dikarenakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



adanya selisih pendapat mengenai penanganan pasien, baik itu antara perawat, bidan, dokter maupun karyawan lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi di RSIA Eria Bunda Pekanbaru dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Pekanbaru”**.

### 1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

### 1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut permasalahan stress kerja dan lingkungan kerja.

### 2. Bagi pihak RSIA Eria Bunda Pekanbaru

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan atau dijadikan penelitian selanjutnya dan dapat membantu pimpinan dalam mengambil kebijakan untuk mengambil keputusan yang baik yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja perawat.

### 3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memberi informasi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama untuk masa yang akan datang.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antar satu dengan yang lain yaitu

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan sara
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini, kerangka dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan teknik analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini mengemukakan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dibahas hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Dari analisis dan pembahasan, maka pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2009**). Kinerja atau performance adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (**Usman, 2011**).

Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan atau pelaksanaan tugas dari seseorang pada suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, dimana untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik seseorang memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan (**Mustofa, 2008**).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika (**Sinambela, 2012**).

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan



yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*). kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2008).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Itu dapat dilihat dari kualitasnya serta efektifitasnya dalam bekerja.

### 2.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja (Wirawan, 2009) antara lain :

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan social, budaya dan agama.
2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreatifitas, pengetahuan dan keterampilan, kompensasi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan internal organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi oleh:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) .
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut (Siagian, 2011) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa

faktor yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Disiplin
3. Kompensasi
4. Pelatihan karyawan
5. Lingkungan kerja
6. Budaya kerja
7. Kepemimpinan
8. Motivasi

### 2.1.2 Penilaian Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang



bersangkutan. Pengertian penilaian karyawan, pada dasarnya adalah upaya penilaian terhadap kinerja karyawan. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Hasil dari penilaian kinerja karyawan ini akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan, yang dilakukan secara terus menerus, berlanjut, dan berkesinambungan. **(Budihardjo, 2015).**

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Proses penilaian prestasi di tunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan- kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi **(Wijono, 2010).**

### 2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Terdapat lima manfaat penilaian kinerja yaitu :

#### 1. Peningkatan prestasi

Dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Kesempatan kerja yang adil

Adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

## 3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

## 4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

## 5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasinya kurang baik (Sedarmayanti, 2008).

### 2.1.4 Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja perawat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Ketepatan waktu pelayanan, yaitu waktu tanggap yang merupakan gabungan dari waktu tanggap saat pasien tiba di depan pintu rumah sakit





sampai mendapat respon dari perawat (response time) dengan waktu pelayanan yang diperlukan sampai selesai proses penanganan pasien.

- 2) Pelayanan sesuai protap dan standar, adanya kebijakan dan prosedur secara yang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan prinsip praktek keperawatan yang konsisten dengan tujuan pelayanan keperawatan. Perawat bertindak berdasarkan ketentuan hukum yang mengatur standar praktek keperawatan dan berpedoman pada etika profesi yang berlaku.
- 3) Time response pelayanan, merupakan kecepatan dan ketepatan pertolongan yang diberikan kepada pasien yang datang sesuai dengan standar kompetensi dan kemampuannya sehingga dapat menjamin suatu penanganan pasien yang cepat dan penanganan yang tepat.
- 4) Tidak adanya eror atau kesalahan, perawat mengerjakan kewajibannya terhadap pasien sesuai dengan fungsinya, peran maupun tindakan keperawatan. Dalam hal ini apabila seorang perawat melakukan tindakan medis yang tidak mendapat delegasi dari dokter, maka pertanggungjawaban itu akan dipikul langsung oleh perawat yang bersangkutan.
- 5) Kepuasan pasien terhadap perawat, pelayanan keperawatan yang berkualitas dan semakin baik menjadi faktor penentu tingkat kepuasan pasien. (HP Subanegara, 2011)

Ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja,

yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) © Kualitas  
Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan keryawan.
- 2) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan taanggung jawab karyawan terhadap kantor (**Robbins, 2009**).



## 2.2 Stres Kerja

### 2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari (**Mangkunegara, 2013**).

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (**Siagian, 2009**). Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan diluarnya.

Stres Kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis (**Hasibuan, 2014**).

Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita (**Mangkunegara, 2011**). Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan (**Sedarmayanti, 2011**).

Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.





Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (**Siagian, 2011**).

Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (**Mangkunegara, 2011**).

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (**Rivai, 2011**).

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (**Handoko, 2011**).

## 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu :

1. Beban kerja yang terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antar karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja (Mangkunegara, 2009).

### 2.2.3 Gejala Stres Kerja

Terdapat 3 gejala yang akan dialami individu bila mengalami stress kerja, yaitu:

#### a) Gejala Psikologis

Gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres kerja yaitu kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, rasa marah dan dendam, sensitive, memendam perasaan, penarikan diri, depresi, Komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucil dan terasing, kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, dan menurunnya rasa percaya diri.

#### b) Gejala Fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stress kerja yaitu meningkatnya denyut jantung, kelelahan secara fisik, gangguan pernapasan, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, dan gangguan tidur.

#### c) Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku dari stress kerja yaitu menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan ssa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku makan yang tidak normal, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman (**Waluyo, 2009**).

#### 2.2.4 Indikator Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan,

yaitu

- 1) Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- 2) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- 3) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain (**Handoko, 2009**).





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif I

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur stres kerja meliputi yaitu :

- 1) Tuntutan tugas, merupakan hal yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan (**Robbins, 2009**).

Untuk mengukur stres kerja, ada beberapa indikator yang digunakan, yaitu:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- 5) Beban berlebih

UIN SUSKA RIAU



- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri (Mangkunegara, 2013).

### 2.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam instansi perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2008).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan definisi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari - hari.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik-baik tenaga kerja yang beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi atas 2 yakni lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik (**Sedarmayanti, 2009**), berikut uraiannya :

#### a) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi 2 kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja kursi, meja, ruangan dan lain sebagainya. Lalu lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelemahan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suaa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**b) Lingkungan Kerja Non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik

(Sedarmayanti, 2009) meliputi :

**1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.**

Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada.

**2) Hubungan antar pegawai.**

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi perusahaan atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik antar sesama pegawai/pekerja, maupun antar bawahan dengan atasan ataupun pimpinan. Sebab dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam sebuah kegiatan organisasi, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai.

**3) Suasana kerja**

Kondisi tata kerja yang ideal tentunya adalah ruang waktu dan tempat yang amat menyenangkan, sebab dengan tata kerjalah akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan-persoalan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi untuk hal ini setiap pegawai



akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia kerjakan dan sekaligus dapat melatih setiap pegawai untuk terampil bekerja di bidangnya masing-masing.

### 2.3.2 Aspek Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aspek - aspek lingkungan kerja fisik yang dapat memberikan dampak positif kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal (**Nitisemito, 2011**) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang.
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja.
3. Tersedianya alat -alat memadai.
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik.
5. Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor - faktor yang membentuknya.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut :

#### 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

#### 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sate Islamic University of Sultan Syarif I





Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5. Keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2009) yaitu :

##### 1. Hubungan atasan dengan bawahan

Maksudnya adalah hubungan kerja yang bersifat hirarki antara bawahan dan atasan yang didasarkan dari adanya komunikasi yang baik, sehingga segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar sesuai aturan yang ada.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Hubungan antar pegawai

Untuk menciptakan suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi perusahaan atau instansi pemerintah, maka harus terdapat adanya kerjasama yang baik antar sesama pegawai/pekerja, maupun antar bawahan dengan atasan ataupun pimpinan. Sebab dengan demikian akan menambah suasana yang harmonis dalam sebuah kegiatan organisasi, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak menjadi sebuah beban bagi pegawai.

3. Suasana kerja

Kondisi tata kerja yang ideal tentunya adalah ruang waktu dan tempat yang amat menyenangkan, sebab dengan tata kerjalah akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan-persoalan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi untuk hal ini setiap pegawai akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia kerjakan dan sekaligus dapat melatih setiap pegawai untuk terampil bekerja di bidangnya masing-masing.

**2.4 Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja**

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja, hal sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hanya saja dalam kaitan ini hanya ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu menghadapi stres sendiri. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang daya tahan dan



kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. (Siagian, 2009).

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stress itu. Pada saat stress rendah atau tidak ada pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu. Jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu prestasi kerja. Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stress dan kinerja disebut model stress-kerja. Dari model stress-kerja ini dapat disimpulkan beberapa point penting, antara lain bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stress telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemamouan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan (**Aldy Pambudi, 2017**).

## 2.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan salah satunya adalah faktor lingkungan, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan (**Wirawan, 2009**).

Lingkungan kerja yang kondusif dan representative akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka karyawan akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal. Sebaliknya, bila karyawan dilingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka karyawan tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal (**Aldy Pambudy, 2017**).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2.6 Pandangan Islam Terhadap Stres Kerja

Selain permasalahan hidup, perasaan tertekan akan tuntutan dan tanggung jawab juga dapat terjadi di dunia kerja. Kita mengenalnya dengan istilah stres kerja, atau stres di tempat kerja. Stres kerja menjadi fenomena yang menjadi pembincangan hangat di kalangan eksekutif yang mempengaruhi bagaimana pola kerja yang terjadi pada karyawan di sebuah industri atau perusahaan. Stres kerja biasanya dipengaruhi oleh beratnya beban pekerjaan dan perasaan tertekan karena berbagai macam tuntutan pekerjaan. Maka stres kerja menjadi penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk mengurangi dampak yang lebih besar dari stres kerja itu sendiri.

Stres kerja telah banyak dilakukan oleh berbagai penelitian di dunia industri. Stres telah menjadi bagian dari kehidupan manusia. Stres di tempat kerja adalah salah satu resiko utama psikososial di tempat kerja. Akhir-akhir ini hal tersebut menjadi fokus utama dari konselor, pengusaha, psikolog bahkan konselor.

Islam dengan segala kesempurnaannya datang membawa risalah untuk kehidupan manusia. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam surat Al – Ankabuu (29), ayat 2 dan 3, yang berbunyi :

أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ (٢)

yang artinya : “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan (saja) mengatakan: "Kami telah beriman", sedang mereka tidak diuji lagi?”

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(۳) وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ

yang artinya : “*Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.*”

Melihat penjelasan di atas sudah seharusnya sebagai seorang muslim yang beriman, stres kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih *matang* menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat.

## 2.7 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam.

Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai







- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur`an surat al-Araaf ayat 56 yang berbunyi :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

yang artinya “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”.

Ayat ini melarang pengrusakan dimuka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelampauan batas. Islam melarang manusia berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah, demikian tinggi, indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini. Sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Roxke Lukito, Odi. R. Pinontoan & Sri Seprianto Maddusa (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Produktivitas kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rumkit TK III Teling Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas kurang adalah sebanyak 8 orang (15,7%), dan kelompok responden mengalami stres kerja dan produktivitas baik adalah 1 orang (2,0%). Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji statistic Chi- Square dengan nilai $p = 0,000$
Haryanti (2013)	Pengaruh beban kerja dan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Di Rsud Kabupaten Semarang	Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, $p$ value 0,000 ( $\alpha$ : 0,05). Saran bagi perawat perlunya manajemen diri yang efektif dan konstruktif sehingga adanya beban kerja yang tinggi dan stres kerja perawat dapat di kendalikan secara efektif sehingga tidak mengganggu kinerja dan tidak memunculkan masalah kesehatan bagi perawat di IGD.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan sasar
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Fajillah & Nurfitriani (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu	Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami stres kerja dalam kategori tinggi (54,8%) dan kinerja perawat sebagian besarnya termasuk dalam kategori kurang baik (83,3%). Berdasarkan hasil uji Chi-Square didapatkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat (pvalue=0,031 dan OR = 0,117).
Riza Desima (2013)	Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Di Istalansi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang	Hasil analisis menggunakan Uji statistik Chi Square yang sudah dilakukan (continuity correction) dengan p Value pada kolom Asymp sing = 0,001 p value lebih kecil dari nilai alpha (5% atau 0,05) sehingga H1 diterima. Ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan perilaku caring perawat Di Istalansi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang. Dengan demikian tingkat stres kerja perawat mempengaruhi perilaku caring perawat.
Hadi Abdillah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dan Implikasinya Pada Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Kota Cimahi	Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja dengan nilai 6,22 (cukup baik), kepemimpinan 4,91 (cukup baik), kepuasan kerja 5,07 (cukup baik) dan kinerja 6,21 (cukup baik). Pengaruh lingkungan kerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suda
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>terhadap kepuasan kerja sebesar 3,42, kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 2,23, serta lingkungan kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 5,65, adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 5,84.</p>
<p>Lindanur Sipatu (2013)</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu</p>	<p>Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai alat analisis. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, itu menunjukkan bahwa rata-rata variabel motivasi adalah rasa memiliki 3,94. Variabel lingkungan kerja rata-rata tertinggi adalah lingkungan kerja psikologis 3,60. Selain itu, rata-rata tertinggi dari variabel stres kerja adalah dukungan kelompok 4.17 dan untuk kinerja perawat adalah kemampuan 4.18 masing-masing. Berdasarkan hasil regresi linier berganda, menunjukkan bahwa nilai <math>F = 34,490</math> pada tingkat signifikan 0,000 (<math>\alpha = 0,05</math>). Ini menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersamaan melakukan efek positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap di Rumah</p>



© Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Alessandra Lourdes Sutrisnoputri, Christwardani Suryawati, Eka Yunila Fatmasari (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang	Sakit Umum Daerah Undata Palu.  Hasil penelitian menunjukkan bahwa 47% responden berusia 26-35 tahun, 58% dari responden adalah perempuan, 62% dari responden telah bekerja untuk $\leq 10$ tahun, dan 42% responden adalah bujangan jurusan keperawatan. Hasil dari Penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat rawat inap adalah disiplin kerja dengan kekuatan hubungan yang rendah ( $p \text{ value} = 0,000$ ), sementara lingkungan kerja tidak terkait ( $p \text{ value} = 0,332$ ). Rumah sakit disarankan untuk melakukan standarisasi prosedur operasional aspek teknis pekerjaan perawat.

## 2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

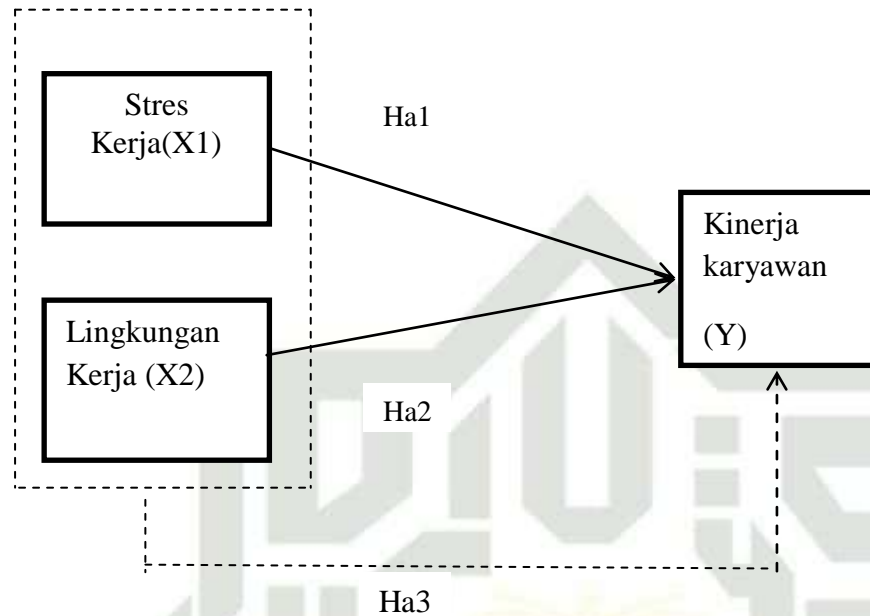
- Variable Independent.* *Variable independent* dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Stres Kerja dan Lingkungan Kerja.
- Variable Dependent.* *Variable dependent* dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu Kinerja.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

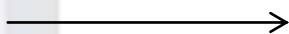
## 2.10 Kerangka Pemikiran

Bagan Kerangka Pemikiran  
Gambar 2.1

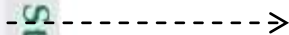


Sumber : Siagian (2009) dan Wirawan (2009)

Keterangan :



: Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu).



: Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif I

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## 2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.4 Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Penelitian
1	Stres Kerja (X1)	Suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang ( <b>Siagian, 2009</b> )	1. Fisik (sulit tidur, sakit kepala, berubah selera makan, kehilangan energy) 2. Emosional (marah-marah, mudah tersinggung, terlalu sensitive, gelisah dan cemas, sedih, gugup) 3. Intelektual (mudah lupa, suka melamun, daya ingat menurun, sulit berkonsentrasi). 4. Interpersonal (acuh, kepercayaan pada orang lain menurun, ingkari janji pada orang lain, menutupi diri) ( <b>Handoko, 2009</b> )	Likert
2	Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam	Lingkungan kerja fisik : 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Penelitian
Hak cipta milik UIN Suska Riau		menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008)	5. Keamanan Lingkungan kerja non fisik : 1. Hubungan atasan dengan bawahan 2. Hubungan antar pegawai 3. Suasana kerja (Sedarmayanti, 2009)	
3	Kinerja (Y)	Merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moheriono, 2012)	1. Ketepatan waktu pelayanan 2. Pelayanan sesuai protap dan standar 3. Time response pelayanan 4. Tidak adanya eror 5. Tidak adanya tuntutan terhadap perawat (HP Subanegara, 2011)	Likert

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang beralamat di Jalan KH. Ahmad Dahlan No 163 Pekanbaru. Penelitian ini dimulai pada April 2019 sampai dengan Desember 2019.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian dimana elemen adalah unsur terkecil yang merupak sumber data yang diperlukan (Sugiyono, 2012). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah jumlah seluruh perawat yaitu 103 orang pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2012). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang berjumlah 103 orang. Untuk menentukan





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus Slovin (Umar, 2013) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance) = 0,05

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{103}{1 + 103 \times (0,05)^2}$$

$$n = 81$$

Dalam penelitian ini menggunakan *teknik random sampling*. *Teknik random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiono, 2016).

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81 orang perawat yang ada di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

### 3.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan data terdiri dari (Sugiono, 2016) :

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian dan masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan sva
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Data skunder

Adalah data dan informasi yang diperoleh dari RSIA Eria Bunda. Dalam bentuk yang sudah siap disusun dan diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya. Contohnya seperti struktur organisasi, tabel jumlah perawat dan lain-lain.

**3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

b. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2016) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 3.5 Uji Kualitas Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Dalam analisis ini peneliti menganalisis data yang telah diperoleh sesuai dengan variabel yang di analisis, lalu membandingkan dengan teori-teori yang relevan sehingga dapat ditarik kesimpulan serta memberikan saran. Selanjutnya dilakukan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan program SPSS 20.0 analisis.

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Dalam pengujian yang dilakukan peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidak layaknya suatu data yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidannya dari corrected item-total correlation. Kuesioner dapat dikatakan valid jika corrected item-total correlation memiliki nilai kritis  $>$  dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi  $>$  30% dikategorikan valid, sedangkan item yang memiliki korelasi  $<$  30% dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Kuesioner dikatakan andal (reliable) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji coba terhadap butir pertanyaan yang valid dilakukan untuk mengetahui keandalan butir pertanyaan tersebut dengan bantuan SPSS. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan Reliabilitas jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi (Ghozali, 2011). Dalam pengujian yang dilakukan untuk peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S-Z) dengan  $P > 0,05$  atau P besar dari 0,05 maka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

### 3.6.2 Uji Multikoliniertas

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Jika variabel *independen* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*.

Variabel *ortogonal* adalah variabel *independen* sama dengan nol. (Ghozali, 2011).

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* atau VIF yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Di mana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi. Bila toleransi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar, untuk itu bila  $VIF > 5$  maka dianggap ada multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya jika nilai  $VIF < 5$  maka dianggap tidak ada multikolinieritas.

### 3.6.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan:

- 1) jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin) yang ada membentuk suatu tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas jadi jika grafik di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak pakai.

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Secara Parsial

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan Uji t yaitu dengan cara membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel pada tingkat signifikan 0.05. Dikatakan signifikan jika nilai  $t$  hitung  $\geq t$  tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat, artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria uji t adalah :

Jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel  $\rightarrow$  berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  = diterima

Jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel  $\rightarrow$  berarti  $H_0$  diterima,  $H_a$  = ditolak





### 3.8.2 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan paket program computer yaitu program SPSS (*Statistic For Product and Service Solution*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat beserta koefisien determinasi dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat didalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktir prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi linear berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat atau response.

X = Variabel bebas atau predictor.

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Slope atau Koefisien estimate.

### 3.8.3 Uji Simultan (Keseluruhan)

Untuk pengujian hipotesis pertama digunakan pengujian statistic berikut :



a. Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ) maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel terikat, apabila F hitung lebih kecil dari F tabel ( $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ) maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara nyata terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

Uji F ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$F = \frac{RKR}{RKE}$$

Dimana : RKR = Rata-rata Kuadrat Regresi

RKE = Rata-rata Kuadrat Residu

- b. Besarnya koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) yaitu menyatakan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2011).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Rumah sakit ibu dan anak (RSIA) Eria Bunda merupakan salah satu rumah sakit yang memberikan jasa pelayanan medis kepada masyarakat khususnya untuk anak-anak dan ibu bersalin. RSIA Eria Bunda dibangun pada bulan juli tahun 1997 dan mulai beroperasi pada bulan agustus 1998 yang pada awal berdiri diberi nama Rumah bersalin Eria Bunda. Rumah bersalin Eria Bunda berkembang cukup cepat seiring dengan meningkatnya kebutuhan kesehatan masyarakat pekanbaru khususnya. Selain itu banyaknya tuntutan masyarakat yang memerlukan tindakan operasi dalam persalinan memberikan dorongan yang kuat untuk meningkatkan status dari rumah bersalin menjadi Rumah sakit. Hal ini karena menurut peraturan dinas kesehatan bahwa yang boleh melakukan tindakan operasi harus berstatus “Rumah Sakit”.

Pada pertengahan tahun 2001 rumah bersalin ini memulai mengurus berbagai hal untuk meningkatkan status menjadi rumah sakit khusus yaitu rumah sakit anak dan bersalin (RSAB). Pada tahun 2003 RB Eria Bunda menambah gedung untuk rawat inap kelas 2 dan kelas 3, dengan kapasitas 10 tempat tidur. Pada tahun yang sama RB Eria Bunda berusaha merubah status menjadi Rumah Sakit dengan membuka fasilitas kamar operasi dan pada tahun itu juga Depkes mengeluarkan Izin sementara untuk RS Eria Bunda dengan nama RSAB Eria Bunda. Pada tahun 2004, RB Eria Bunda kembali menambah gedung untuk





rawat inap kelas 3 dengan kapasitas 17 tempat tidur dan pada Bulan April 2004, Depkes RI mengeluarkan izin tetap RSAB Eria Bunda dan lalu pada tahun 2005, RSAB Eria Bunda kembali menambah gedung IV lantai dengan kapasitas 23 kamar rawatan, 2 kamar operasi, 2 kamar bersalin, 1 ruang ICU dan 1 ruang bayi. Seiring dengan perkembangan waktu RSAB Eria Bunda kemudian merubah namanya menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Pekanbaru dengan logo seorang ibu yang sedang menyusui anak sesuai dengan namanya.

Pendiri RSIA Eria Bunda RSIA Eria Bunda didirikan oleh orang-orang yang memiliki keinginan, visi dan misi yang sama, para pendiri rumah sakit tersebut adalah Dr. H. Emdahril Muchtar, SpOG, Dr H. Riswandi SpA, H. Imran Janahar, H. Asri Janahar, SE, H. Ardi Janahar, Dr. H. Syamsul Bahri, SpOG.

#### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi RSIA Eria Bunda

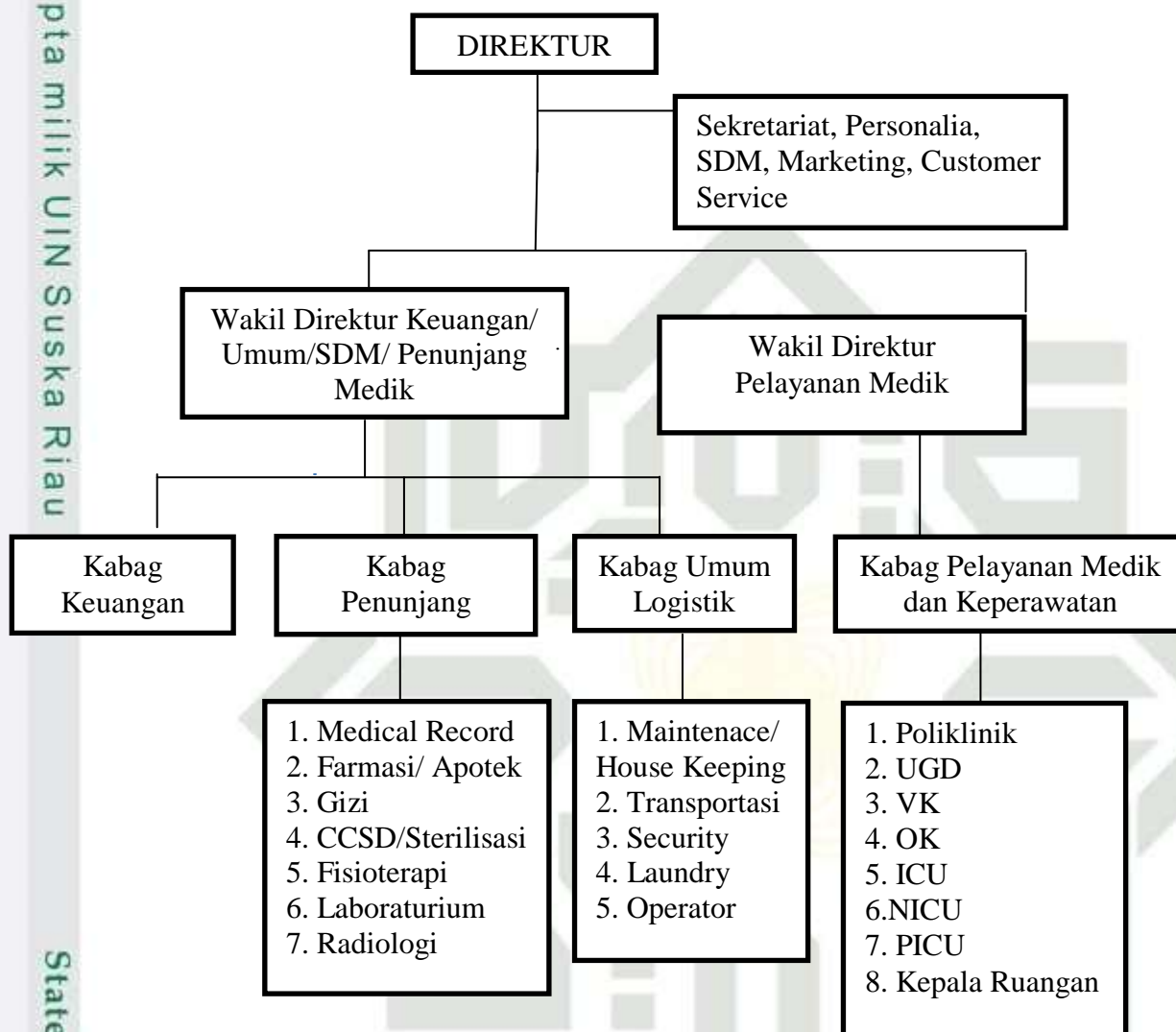
Menjadi Rumah Sakit Pilihan Bagi Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak di Provinsi Riau.

##### 2. Misi RSIA Eria Bunda

- a. Menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan professional
- b. Menyediakan fasilitas rumah sakit yang sesuai standar
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan ibu dan anak secara berkesinambungan

### 4.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru



### 4.4 Tugas dan Fungsi

1. Direktur

Secara Administratif dan fungsional bertanggung jawab kepada Dewan

Direksi PT. Sarana Riau Medika atau RSIA Eria Bunda yang meliputi:

a. Menjalankan Visi, Misi dan tujuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suar.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif 1

- b. Membuat Program Kerja jangka pendek dan jangka panjang.
- c. Membuat laporan bulanan kepada pihak rumah sakit.
- d. Memperbaiki sistem kerja dan kinerja karyawan
- e. Menciptakan suasana kondusif di RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

Wakil Direktur Keuangan/ Umum/ SDM/ Penunjang Medik

Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan yang berada dibawahnya yaitu bagian keuangan, penunjang medik, dan umum dan logistic.

3. Wakil Direktur Pelayanan Medik

Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan yang berada dibawahnya yang meliputi bagian pelayanan medik dan keperawatan.

4. Kabag Keuangan

- a. Mengawasi dan mengendalikan perguliran dana atau keuangan perusahaan berdasarkan program-program akuntansi keuangan yang ada.
- b. Menyimpan dan memelihara dokumen penting perusahaan.
- c. Melaksanakan program akuntansi keuangan rumah sakit.
- d. Membuat neraca keuangan rumah sakit.
- e. Mengkoordinir kegiatan-kegiatan keuangan rumah sakit lainnya.

UIN SUSKA RIAU





## 5. Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5. Kabag Penunjang Medik

Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan penunjang kegiatan medik meliputi medical record, apotek/ farmasi, gizi, fisioterapi, gizi, laboratorium dan radiologi.

#### 6. Kabag Umum Logistik

Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan umum dan logistik meliputi maintenance, transportasi, security, laundry dan operator.

#### 7. Kabag Pelayanan Medik dan Keperawatan

Bertanggung jawab untuk mengawasi dan mengendalikan semua kegiatan medis dan keperawatan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pertama diperoleh bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil penelitian kedua diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil penelitian ketiga diperoleh bahwa variabel stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan pada analisa dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada tenaga keperawatan diharapkan dapat melakukan manajemen stress terhadap diri sendiri dengan mengontrol diri terhadap sumber stressor, melakukan olahraga ringan, memanfaatkan waktu istirahat yang ada dengan baik dikarenakan waktu kerja yang padat, serta membina hubungan baik dengan sesama tenaga kesehatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suaa

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2. Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif I

2. Pihak rumah sakit atau perusahaan diharapkan melakukan refresing untuk pelatihan yang perlu dilakukan reflesing keterampilan baik untuk perawat baru ataupun perawat lama secara berkala.
3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja perawat terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
4. Menerapkan rassa keterbukaan antara perawat dan pimpinan rumah sakit serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing perawat, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Diharapkan pihak rumah sakit dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel lingkungan kerja non fisik mempuyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja perawat, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar perawat sehingga kinerja perawat akan terus meningkat.
6. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat dirumah sakit.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suaa
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima)*. Cetakan Keempat Belas Ghalia.
- Al-Quran dan Al-Hadist beserta Terjemahannya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 19*. Semarang: B-P UNDIP.
- Handoko, dan T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawa
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moheriono. 2012. *Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Bisnis dan Publik Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN

### 1. Validitas dan Realibilitas

#### a) Variabel (Y) Kinerja

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.0000	13.550	.515	.865	.878
Y2	38.9753	12.024	.765	.956	.860
Y3	38.8025	12.485	.683	.919	.867
Y4	38.8519	12.428	.646	.620	.869
Y5	38.9630	13.486	.481	.842	.881
Y6	39.0370	13.436	.540	.759	.877
Y7	38.8148	12.453	.694	.909	.866
Y8	39.0988	12.665	.540	.658	.878
Y9	38.9506	12.223	.731	.955	.863
Y10	38.9506	13.048	.540	.402	.877

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.883	.883	10

#### b) Variabel (X1) Stres Kerja

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	38.3951	12.342	.654	.904	.815
SK2	38.2593	13.544	.423	.386	.837
SK3	38.4691	12.552	.521	.450	.830
SK4	38.3580	12.183	.727	.649	.808
SK5	38.3951	12.392	.619	.941	.819
SK6	38.3457	14.054	.389	.343	.839
SK7	38.6173	13.764	.358	.276	.843
SK8	38.1728	13.245	.557	.617	.826
SK9	38.1852	13.228	.510	.580	.829
SK10	38.3580	12.633	.613	.965	.820



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.841	10

### c) Variabel (X2) Lingkungan Kerja

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	51.2593	28.294	.308	.454	.896
LK2	51.0000	25.725	.743	.927	.873
LK3	51.0000	25.275	.767	.878	.871
LK4	50.9259	25.894	.690	.819	.876
LK5	51.1111	27.200	.581	.657	.882
LK6	51.1605	27.361	.463	.785	.887
LK7	51.0617	26.359	.585	.563	.881
LK8	50.9383	28.259	.334	.417	.894
LK9	51.0988	27.490	.502	.602	.885
LK10	50.8642	26.019	.730	.832	.874
LK11	51.0617	27.434	.560	.770	.883
LK12	51.0000	26.100	.682	.910	.876
LK13	50.9259	26.319	.668	.838	.877

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.891	13

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Frequency Table Kinerja (Y)

### Y1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.2	1.2	1.2
4.00	57	70.4	70.4	71.6
5.00	23	28.4	28.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

### Y2

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.4	7.4	7.4
4.00	45	55.6	55.6	63.0
5.00	30	37.0	37.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

### Y3

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.7	3.7	3.7
4.00	37	45.7	45.7	49.4
5.00	41	50.6	50.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

### Y4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	6.2	6.2	6.2
4.00	37	45.7	45.7	51.9
5.00	39	48.1	48.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Y5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.5	2.5	2.5
4.00	52	64.2	64.2	66.7
5.00	27	33.3	33.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### Y6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	2.5	2.5	2.5
4.00	58	71.6	71.6	74.1
5.00	21	25.9	25.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### Y7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	3.7	3.7	3.7
4.00	38	46.9	46.9	50.6
5.00	40	49.4	49.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

#### Y8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	13.6	13.6	13.6
4.00	45	55.6	55.6	69.1
5.00	25	30.9	30.9	100.0
Total	81	100.0	100.0	



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Y9

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.2	6.2
	4.00	45	55.6	61.7
	5.00	31	38.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0

### Y10

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.9	4.9
	4.00	47	58.0	63.0
	5.00	30	37.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0

### KINERJA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	33.00	2	2.5	2.5
	36.00	1	1.2	3.7
	39.00	5	6.2	9.9
	40.00	18	22.2	32.1
	41.00	5	6.2	38.3
	42.00	4	4.9	43.2
	43.00	15	18.5	61.7
	44.00	4	4.9	66.7
	45.00	4	4.9	71.6
	46.00	2	2.5	74.1
	47.00	5	6.2	80.2
	48.00	2	2.5	82.7
	49.00	9	11.1	93.8
	50.00	5	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0





**Frequency Table Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

**SK1**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	2.5	2.5
	3.00	4	4.9	7.4
Valid	4.00	49	60.5	67.9
	5.00	26	32.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**SK2**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	5	6.2	6.2
Valid	4.00	42	51.9	58.0
	5.00	34	42.0	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**SK3**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	2.5	2.5
	3.00	10	12.3	14.8
Valid	4.00	43	53.1	67.9
	5.00	26	32.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**SK4**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	8	9.9	9.9
Valid	4.00	44	54.3	64.2
	5.00	29	35.8	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SK5**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	2.5	2.5
	3.00	5	6.2	8.6
Valid	4.00	47	58.0	66.7
	5.00	27	33.3	100.0
Total		81	100.0	

**SK6**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	2	2.5	2.5
Valid	4.00	55	67.9	70.4
	5.00	24	29.6	100.0
Total		81	100.0	

**SK7**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	15	18.5	18.5
Valid	4.00	51	63.0	81.5
	5.00	15	18.5	100.0
Total		81	100.0	

**SK8**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	2	2.5	2.5
Valid	4.00	41	50.6	53.1
	5.00	38	46.9	100.0
Total		81	100.0	



**SK9**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	4	4.9	4.9
Valid	4.00	38	46.9	51.9
	5.00	39	48.1	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**SK10**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	2.5	2.5
	3.00	2	2.5	4.9
Valid	4.00	50	61.7	66.7
	5.00	27	33.3	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**STRESKERJA**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	33.00	1	1.2	1.2
	34.00	3	3.7	4.9
	35.00	2	2.5	7.4
	36.00	2	2.5	9.9
	38.00	1	1.2	11.1
	39.00	5	6.2	17.3
	40.00	12	14.8	32.1
Valid	41.00	3	3.7	35.8
	42.00	12	14.8	50.6
	43.00	8	9.9	60.5
	44.00	3	3.7	64.2
	45.00	2	2.5	66.7
	46.00	10	12.3	79.0
	47.00	9	11.1	90.1
	48.00	6	7.4	97.5
	49.00	2	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Frequency Table Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**LK1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	23.5	23.5
	4.00	41	50.6	74.1
	5.00	21	25.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.1	11.1
	4.00	40	49.4	60.5
	5.00	32	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	13.6	13.6
	4.00	36	44.4	58.0
	5.00	34	42.0	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.1	11.1
	4.00	34	42.0	53.1
	5.00	38	46.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.9	9.9
	4.00	51	63.0	72.8
	5.00	22	27.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LK6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	17.3	17.3
	4.00	43	53.1	70.4
	5.00	24	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.0	16.0
	4.00	37	45.7	61.7
	5.00	31	38.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.1	11.1
	4.00	35	43.2	54.3
	5.00	37	45.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	11.1	11.1
	4.00	48	59.3	70.4
	5.00	24	29.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**LK10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	7.4	7.4
	4.00	35	43.2	50.6
	5.00	40	49.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LK11

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	7.4	7.4	7.4
4.00	51	63.0	63.0	70.4
5.00	24	29.6	29.6	100.0
Total	81	100.0	100.0	

### LK12

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	11.1	11.1	11.1
4.00	40	49.4	49.4	60.5
5.00	32	39.5	39.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

### LK13

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	8.6	8.6	8.6
4.00	38	46.9	46.9	55.6
5.00	36	44.4	44.4	100.0
Total	81	100.0	100.0	

### LINGKUNGAN KERJA

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42.00	3	3.7	3.7	3.7
44.00	1	1.2	1.2	4.9
48.00	3	3.7	3.7	8.6
49.00	2	2.5	2.5	11.1
50.00	4	4.9	4.9	16.0
51.00	8	9.9	9.9	25.9
52.00	8	9.9	9.9	35.8



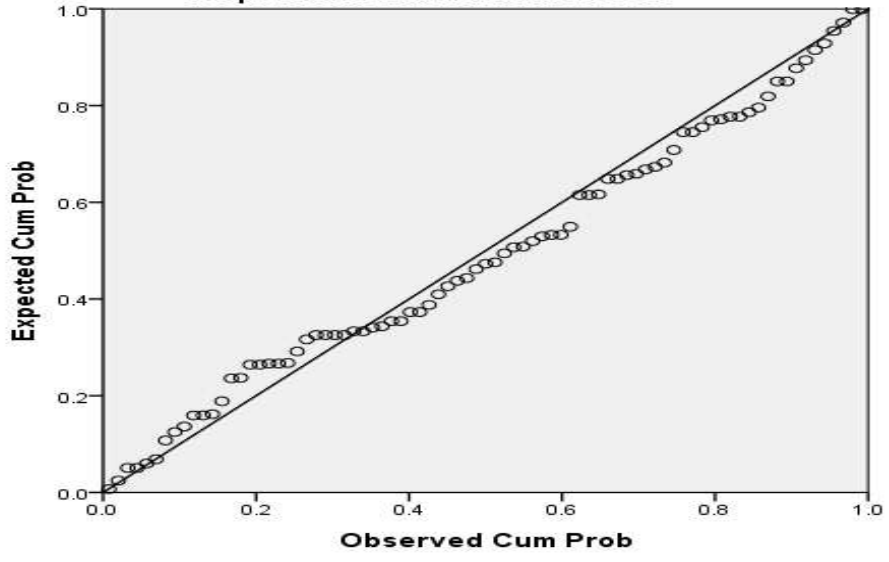


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

53.00	5	6.2	6.2	42.0
54.00	3	3.7	3.7	45.7
55.00	6	7.4	7.4	53.1
56.00	6	7.4	7.4	60.5
57.00	2	2.5	2.5	63.0
58.00	7	8.6	8.6	71.6
59.00	3	3.7	3.7	75.3
60.00	1	1.2	1.2	76.5
61.00	5	6.2	6.2	82.7
62.00	5	6.2	6.2	88.9
63.00	1	1.2	1.2	90.1
64.00	6	7.4	7.4	97.5
65.00	2	2.5	2.5	100.0
Total	81	100.0	100.0	

2. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: KINERJA





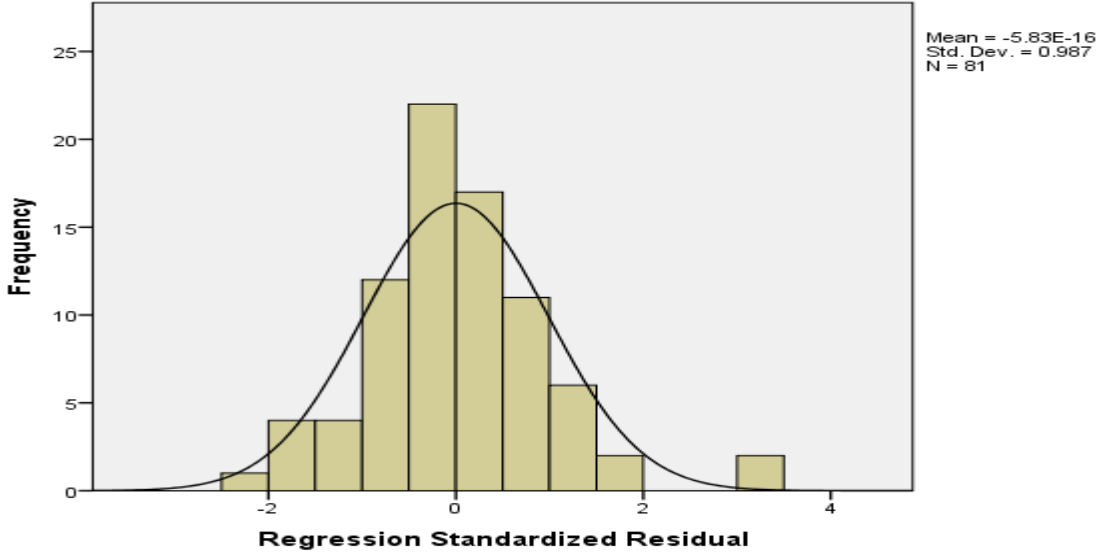
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

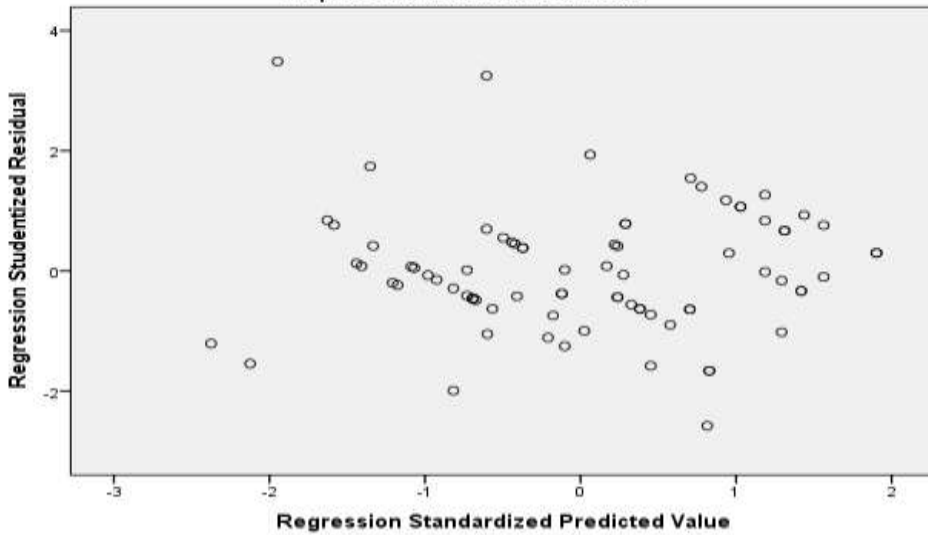
Islamic University of Sultan Syarif

**Histogram**  
Dependent Variable: KINERJA



**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Scatterplot**  
Dependent Variable: KINERJA





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**4. Uji Multikolinaritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.812	3.135		2.173	.033		
1 STRESKERJA	.339	.080	.341	4.211	.000	.693	1.443
LINGKUNGERKERJA	.398	.057	.563	6.951	.000	.693	1.443

a. Dependent Variable: KINERJA

**5. Uji Autokolerasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 <sup>a</sup>	.646	.637	2.37907	2.358

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGERKERJA, STRESKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

**6. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.548	2	402.274	71.074	.000 <sup>b</sup>
	Residual	441.476	78	5.660		
	Total	1246.025	80			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGERKERJA, STRESKERJA





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR KUESIONER**

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) ERIA BUNDA PEKANBARU**

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian *“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru”*. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

**A. Data Umum**

1. Nama Responden : ..... ( Boleh Tidak di Isi )
2. Umur Responden : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda anggap benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.



### C. Keterangan Skor Penilaian

- |                  |      |
|------------------|------|
| 1. Tidak Setuju  | : TS |
| 2. Kurang Setuju | : KS |
| 3. Netral        | : N  |
| 4. Setuju        | : S  |
| 5. Sangat Setuju | : SS |

### PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu sigap dalam melakukan aktivitas pelayanan keperawatan kepada pasien					
2	Saya selalu cepat tanggap dalam menanggapi keluhan pasien					
3	Saya berpedoman kepada etika profesi yang berlaku dirumah sakit eria bunda dalam melakukan pelayanan keperawatan terhadap pasien					
4	Saya bertindak berdasarkan dengan standar praktek keperawatan dalam melayani pasien					
5	Saya selalu tepat waktu saat menghadapi pasien kritis					
6	Saya melakukan penanganan yang tepat sesuai dengan kebutuhan pasien					
7	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam melayani pasien					
8	Saya menjalani kewajiban terhadap pasien sesuai dengan tindakan keperawatan di rumah sakit eria bunda					
9	Saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang saya ambil ketika menghadapi situasi darurat					
10	Saya selalu melayani keluhan pasien dengan baik sehingga pasien merasa puas					
11	Saya selalu bersikap ramah dan sopan saat melayani pasien					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PERNYATAAN TENTANG STRES KERJA (X1)**

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya tegang dan berkeringat dingin saat menghadapi pasien kritis					
2	Saya mengalami kesulitan untuk tidur karena pekerjaan yang belum terselesaikan					
3	Saya merasa otot leher, bahu dan punggung kaku saat menghadapi keluhan pasien					
4	Ketika menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat saya merasa sakit kepala					
5	Saya merasa cemas tidak dapat merawat pasien dengan baik					
6	Banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada saya membuat saya emosional sehingga mudah marah					
7	Ketika menghadapi pasien dalam jumlah banyak membuat mental saya menjadi lesu					
8	Saya merasa kehilangan konsentrasi ketika mendengar banyak perbedaan instruksi dokter dalam melaksanakan pekerjaan					
9	Saya selalu memikirkan hal-hal diluar pekerjaan pada saat bekerja sehingga pikiran saya kacau					
10	Saya sering kali terlibat suatu masalah dengan rekan kerja sehingga saya menutup diri dari rekan kerja					

**PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA (X2)**

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa cahaya listrik yang ada diruangan saya sangat membantu penglihatan saya					
2	Saya merasa masih memerlukan alat pengatur suhu udara (AC) di ruangan tempat kerja					
3	Adanya tanaman disekitar lingkungan rumah sakit membuat saya dapat merasakan udara segar					
4	Saya merasa terganggu akibat suara dari alat-alat mesin atau elektronikal kesehatan di ruangan tempat bekerja					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





5	Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising					
6	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap					
7	Adanya blower atau kipas angin di sekitar tempat kerja saya membuat sirkulasi udara terasa nyaman					
8	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
9	Pimpinan memberikan pujian dan mendukung bilamana ada perawat yang mampu menjalankan tugas dengan baik					
10	Pimpinan selalu memberikan dukungan dan bimbingan kepada perawat dalam melaksanakan pekerjaan					
11	Saya memiliki cara berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga memudahkan kerjasama didalam tim					
12	Saya selalu terampil dalam melayani pasien					
13	Pelayanan yang diberikan kepada pasien selalu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan					

***TERIMA KASIH***

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.